

KOMPETENZKATALOG 2026



Beratungs- und Trainingsinstitut Münster  
Twenhövenweg 13b  
48167 Münster  
02506 7082001  
[info@beratung-training-muenster.de](mailto:info@beratung-training-muenster.de)  
[www.beratung-training-muenster.de](http://www.beratung-training-muenster.de)

## Unser Inhaltsverzeichnis

Warum heißt das denn jetzt Kompetenzkatalog? .....	3
Was bieten wir Ihnen?.....	3
Für Fach- und Führungskräfte:.....	4
Weil wir es Wert sind! Wertschätzung in Teams und Organisationen gezielt herstellen und fördern .....	4
Diversity Management – die Vielfalt in der Ausbildung fördern und Vielfalt leben.....	5
Speziell für Führungskräfte: Business Coaching .....	6
Training emotionaler Kompetenzen (EmoTrain) - Lachst du noch oder schreist du schon?.....	7
Hybrid-Seminar zur Vorbereitung auf die Ausbildungsergebnung nach AEVO.....	8
Von Ausbildern für Ausbilder empfohlen: Lehrjahre sind keine Herrenjahre? Jetzt vielleicht doch? Seminarreihe für Ausbilder*innen.....	9
Abgrenzen und effektiver arbeiten: Charmant NEIN Sagen.....	10
Gesund bleiben und die psychische Gefährdung am Arbeitsplatz vermeiden!.....	12
Resilienz – Krisen besser meistern und die Selbstwirksamkeit fördern .....	12

## Warum heißt das denn jetzt Kompetenzkatalog?

Weil wir Kompetenzen in unseren Workshops, Seminaren und Coachings vermitteln und auch Sie sicherlich Ihre Kompetenzen erweitern wollen. Deshalb haben wir jetzt den Trainingskatalog in Kompetenzkatalog umbenannt.

Kompetenzen lassen uns wachsen, lassen den aktuellen Stand unserer Entwicklung steigern und führen somit zu einem besseren Empfinden am Arbeitsplatz, einer besseren Wirksamkeit und Zufriedenheit.

Wir wollen mit Ihnen gemeinsam an den Kompetenzen arbeiten und dies gelingt uns durch eine individuelle Konzeptionierung unserer Angebote, eine gelungene Atmosphäre in unseren Workshops und den Einsatz von professionellen Trainern/-innen. Was Sie dazu beitragen müssen, sind Interesse, Engagement und Motivation, im Workshop oder Seminar mitzuarbeiten. Bringen Sie sich doch gerne intensiv ein.

---

## Was bieten wir Ihnen?

### **Seminarinhalte und Ablauf**

Wir legen viel Wert auf die individuelle Betreuung unserer Teilnehmer/-innen und deren berufliches Umfeld. Entsprechend dieser Erkenntnisse gestalten wir die Seminare Teilnehmer\*innen orientiert und proaktiv. Wir gehen bei jedem Seminartag auf die individuellen Fragen der Teilnehmer\*innen ein, um diese optimal in ihrer Entwicklung zu fördern. Jede/r Teilnehmer\*in erhält ein auf den Seminartag angepasstes Handout sowie ein Fotoprotokoll im Nachgang zum Seminar.

### **Methodik:**

Neben kurzen Vorträgen der Trainerin erproben die Teilnehmenden ganz spielerisch anhand realistischer Alltagssituationen die Inhalte. Gruppenarbeit, moderierte Diskussion, erlebnisaktivierende Übungen sowie viele praktische Tipps und individuelle Beratung während des Seminars steigern Ihren Erfolg.

### **Trainingsdauer und Trainingsort:**

Der Seminartag beginnt um 09:00 Uhr und endet um 16:30 Uhr. Der analoge Seminarort wird vom Auftraggeber bereitgestellt. Trainingszeiten und Trainingsort können auch individuell vereinbart werden.

### **Nachhaltigkeit**

Wir arbeiten nachhaltig und vermeiden die Verschwendungen von Druckmitteln aller Art. Alle Teilnehmenden erhalten ein hochwertiges digitales Teilnehmendenskript. Wir achten auch bei der Anreise darauf öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen oder mit einem umweltschonenden Fahrzeug (Fahrrad oder E-Auto) anzureisen.

## Für Fach- und Führungskräfte:

Weil wir es Wert sind! Wertschätzung in Teams und Organisationen gezielt herstellen und fördern

Workshop für Führungskräfte und Ausbilder	
<b>Ziel</b>	<p>Wertschätzung ist ein Thema, was in den letzten Jahren vermehrt in Gesellschaft und Politik, aber auch in Organisationen diskutiert wird. Vor allen Dingen unter dem Aspekt, dass Wertschätzung im Miteinander fehlt. Menschen leiden in Organisationen unter abwertenden Erlebnissen, die ihren Selbstwert bedrohen. Abwertende Ereignisse in Organisationen sind vielfältig. Manche Ereignisse können gravierend und klar als abwertend klassifizierbar sein, während andere Ereignisse eher subtil wahrnehmbar sind. Erschreckend ist, dass die Mehrheit der Beschäftigten davon betroffen zu sein scheint. Vielen Verantwortlichen sind die negativen Effekte von Abwertungen für die Betroffenen, auch die gesamte Organisation, gar nicht bewusst. Wie können wir dem Thema Wertschätzung in Organisationen mehr Aufmerksamkeit widmen? Wie sehen Abwertung und Wertschätzung in der Praxis konkret aus? Was kann gegen Abwertung unternommen werden und wie kann Wertschätzung in Organisationen gefördert werden? Mit diesen Fragen beschäftigen wir uns in diesem Workshop. Wir wollen damit einen Beitrag für mehr Wertschätzung in Organisationen leisten und damit für mehr Mitarbeitergesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistung.</p>
<b>Teilnehmerkreis</b>	Teamleiter, Gruppenleiter, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder
<b>Inhalte</b>	<p>Wir starten mit einer Analyse zum aktuellen Stand der wahrgenommenen Wertschätzung und was dabei fehlt. Wir gehen gezielt auf die Ergebnisse ein und erarbeiten anhand der Angaben der Teilnehmenden Handlungsvorschläge. Diese Handlungsvorschläge basieren auf der SOS Theorie, der Forschungsergebnisse zum Thema Respekt und der Fairnesstheorie. Wir diskutieren über Rahmenbedingungen die Wertschätzung fördern können und betrachten dabei vor allem die Themen Arbeitsbedingungen, soziale Interaktion, organisationale Bedingungen und Arbeitsaufgaben. Wir erarbeiten Leitlinien für wertschätzende Führung, erfassen Situationen und Ereignisse in denen Abwertung stattfindet. Wir wollen durch geeignete Instrumente sorgen, dass wertschätzende Teamarbeit gefördert wird und ein respektvoller Umgang im Team herrscht. Wir arbeiten an Fallbeispielen der Teilnehmenden und aus der allgemeinen Unternehmens- und Verwaltungspraxis.</p>
<b>Dauer</b>	2 Tage

# Diversity Management – die Vielfalt in der Ausbildung fördern und Vielfalt leben

Diversity Management – die Vielfalt in der Ausbildung fördern und Vielfalt leben	
<b>Ziel</b>	<p>Diversity Management ist ein wichtiges Zukunftsthema – für Politik und Gesellschaft genauso wie für Unternehmen und Verwaltung. Die kommenden Auszubildenden werden älter, internationaler und vielfältiger, dies stellt viele Ausbilder*innen vor neue Herausforderungen. Wir wollen dafür sorgen, dass die Vielfalt der Auszubildenden als Erfolgsfaktor erkannt, gefördert und Wert geschätzt wird – und sich dadurch unsere Ausbildungs-Erfolge steigern, denn dies ist der Grundgedanke von Diversity Management. Es gilt also, ein Ausbildungsumfeld zu schaffen, dass frei von Vorurteilen ist. Alle Auszubildenden sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität, aber auch zum Beispiel von Familienstand, Berufserfahrung, Ausbildung oder Betriebszugehörigkeit.</p>
<b>Teilnehmerkreis</b>	<p>Alle Ausbilder*innen und Mitarbeitenden, die ihre kulturelle Vielfalt im täglichen Arbeitsleben verbessern möchten.</p>
<b>Inhalte</b>	<p>Diversity Management – was bedeutet das eigentlich? Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung in der Ausbildung etablieren:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>↳ Wo stehe ich als Ausbilder?</li><li>↳ Welche Identitäten bringe ich mit?</li><li>↳ Welche Bilder habe ich im Kopf?</li><li>↳ Wo stehen wir als Ausbildungsteam?</li></ul> <p>Wir wollen uns Ausbilder für das Diversity Management sensibilisieren und eine entsprechende Ausbildungskultur etablieren. Wir erstellen für das Onboarding Vorbereitungs-, Orientierungs-, Integrationsphasen, mit dem Blick auf die Vielfalt der Azubis. Wir beschäftigen uns interaktiv <b>mit der</b> Entstehung von Vorurteilen und Stereotypen Wir erlangen mehr Verständigung zwischen Kulturen und kommen in einen kulturellen Dialog. Wie wollen Tandems einführen, die auf der Vielfalt der verschiedenen Kulturen aufbauen. Wir erarbeiten einen Handlungsplan für eine offene und wertschätzende Ausbildungskultur. Wir wollen als Ausbilder informiert sein, über kulturelle Ereignisse unserer vielfältigen Auszubildenden.</p>
<b>Dauer</b>	2 Tage
<b>Methodik</b>	<p>Wir erarbeiten mit den Ausbilder*innen an ihrer kulturellen Vielfalt, indem wir durch intensive Gruppenarbeiten neue Perspektiven auf vielfältige kulturelle Eigenschaften erzeugen.</p>

## Speziell für Führungskräfte: Business Coaching

<b>Business-Coaching für Führungskräfte - Meine Führungskompetenzen stärken und erfolgreicher handeln!</b>	
<b>Ziel</b>	Hürden meistern, Kompetenz erlangen, Probleme lösen - Business Coaching ist für Alle wichtig, die sich als Führungskraft proaktiv mit Themen des persönlichen Know Hows auseinandersetzen möchten. Business Coaching ist aber nicht nur ein Problembehandlungs-Instrument, sondern auch ein Persönlichkeitsentwicklungs-Instrument und wenn Sie als Führungskraft Interesse daran haben sich weiterzuentwickeln, dann ist das Business Coaching genau das richtige für Sie! Wir wenden beim Coaching die COAST Methode an, die jede Coaching Sitzung zu einem Erfolg werden lässt.
<b>Teilnehmerkreis</b>	Young Professionals und Führungskräfte in allen Berufssituationen
<b>Inhalte</b>	<p>Die eigene Führungspersönlichkeit Stärken - Hilfe zur Selbsthilfe geben!</p> <ul style="list-style-type: none"><li>↳ Bestandsaufnahme der aktuellen beruflichen Situation mit einem individuell zugeschnittenen Business Coaching</li><li>↳ Reflexion der aktuellen persönlichen Lebenssituation durch professionelles Coaching</li><li>↳ Persönliche Stärken und Potenziale erkennen</li><li>↳ Führungskompetenzen und Persönlichkeit stärken</li><li>↳ Weitere Karriereplanung mit Perspektiven entwickeln</li><li>↳ Klärung von Beziehungs -und Konfliktfragen</li><li>↳ Führung in einer agilen Welt erlernen</li></ul>
<b>Methodik</b>	Wir begleiten Sie nach einem ersten kostenlosen Kennenlernen und unterstützen Sie in einem strukturierten Prozess, Ihre Ziele zu formulieren und umzusetzen. Wir bieten Ihnen durch viele verschiedene Methodiken eine kompetente Unterstützung in Ihrem Entwicklungsprozess an. Wir sind professionell ausgebildete Coaches und garantieren Ihnen unsere absolute Verschwiegenheit.

## Training emotionaler Kompetenzen (EmoTrain) - Lachst du noch oder schreist du schon?

<b>EmoTrain – das Gruppentraining für die richtige Emotionsregulation (Auch als Coaching buchbar!)</b>	
<b>Ziel</b>	In diesem an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg entwickelten und validierten Seminar, erlernen Sie wesentliche Soft Skills zur eigenen Emotionsregulation und zur Emotionsregulation von Mitarbeitenden.
<b>Teilnehmerkreis</b>	Denn allein schon, wenn wir an verschiedene Arbeitstage und die jeweiligen Herausforderungen denken, wissen wir, wie wichtig die Wahrnehmung unserer Emotionen und die Regulation dieser in entscheidenden Situationen sein kann.
<b>Inhalte</b>	<p>Modul 1: Was sind Emotionen?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>↳ Was verstehen wir unter emotionaler Intelligenz?</li><li>↳ Was verstehen wir unter emotionaler Kompetenz?</li></ul> <p>Modul 2: Emotionswahrnehmung bei anderen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>↳ Basisemotionen erkennen</li></ul> <p>Modul 3: die eigene Emotionswahrnehmung</p> <ul style="list-style-type: none"><li>↳ Wie gelingt Selbstreflektion und wie setzen wir den Emotionsdetektiv ein?</li></ul> <p>Modul 4: Emotionsregulation bei uns selbst</p> <ul style="list-style-type: none"><li>↳ Das Modell zur Emotionsregulation kennen und verstehen</li><li>↳ Achtsamkeit und kognitive Neubewertungen anwenden</li></ul> <p>Modul 5: Emotionsregulation bei anderen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>↳ Zusammenhang zwischen Emotionsregulation und Kommunikation kennen und erlernen</li></ul> <p>Modul 6: Nachhaltigkeit durch Tandemcoaching</p> <ul style="list-style-type: none"><li>↳ Die Nachhaltigkeit steigern durch Bilden von Tandems</li><li>↳ Follow up Aufgaben in der Blended Learning Phase erarbeiten</li></ul>
<b>Dauer</b>	2 Tage
<b>Methodik</b>	Nach dem Leitfaden des Trainings zur emotionalen Kompetenz des Zentrums für Angewandte Personalpsychologie der Otto-Friedrich-Universität Bamberg erleben die Teilnehmenden in diesem zweitägigen Seminar durch viele Praxisübungen wie Emotionsregulation wirkungsvoll gelingen kann.

# Hybrid-Seminar zur Vorbereitung auf die Ausbildereignung nach AEVO

<b>Ausbildereignung schnell und einfach erlangen durch unser Hybrid-Vorbereitungsseminar!</b>	
<b>Ziel</b>	<p>Wer ausbilden will, muss neben der persönlichen und fachlichen Eignung auch über arbeitspädagogische Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen. Diese Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln wir in diesem Seminar, um Sie als zukünftigen Ausbilder zu stärken. Denn durch den bereits eingetretenen Fachkräftemangel kommt es jetzt besonders darauf an, dass die Ausbildung im Unternehmen durch professionelle und erfolgsorientierte Ausbilder gestärkt wird. Das Seminar richtet sich an alle angehenden Ausbilderinnen und Ausbilder. Hierbei steht die Vermittlung praxisgerechter Rollen-, Methoden- und Handlungskompetenzen sowie die Vorbereitung auf die schriftliche und praktische Prüfung nach der Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO) vor der örtlichen IHK im Mittelpunkt.</p>
<b>Teilnehmerkreis</b>	<p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Unternehmen die Funktion des Ausbilders/der Ausbilderin übernehmen sollen.</p>
<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>↳ 1. Seminarmodul: Einführung in das virtuelle Klassenzimmer und Ausbildungsvoraussetzungen prüfen, Ausbildung planen</li><li>↳ 2. Seminarmodul: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken</li><li>↳ 3. Seminarmodul: Ausbildung durchführen und abschließen</li><li>↳ 4. Seminarmodul: Vorbereitung auf die praktische Prüfung</li></ul>
<b>Dauer</b>	<p>Die vier Module teilen sich jeweils auf zwei ganztägige und vier halbtägige Trainingsmodule auf. Die gesamte Dauer des Seminars beträgt 40 Unterrichtsstunden. Modul 1 und 4 werden analog im Tagungshotel durchgeführt und Modul 3 und 4 digital in halbtägigen Veranstaltungen, die jeweils gegen 14 Uhr starten.</p>
<b>Trainer und Methodik</b>	<p>In diesem Seminar werden praxiserfahrene, hochqualifizierte Dozentinnen und Dozenten eingesetzt. Diese Dozenten sind seit vielen Jahren als erfahrene Prüfer u.a. für die IHK und den LWL tätig und schulen Sie in den wesentlichen Inhalten zum Erwerb der Ausbildereignungsprüfung nach AEVO. Dabei kommt eine Kombination aus Vortrag, Einzel- und Gruppenarbeit, selbstgesteuertem Lernen, gemeinsame Erarbeitung einer Unterweisungseinheit bzw. einer Präsentation und zusätzlichen eigenen Übungseinheiten zum Tragen.</p>

# Von Ausbildern für Ausbilder empfohlen: Lehrjahre sind keine Herrenjahre? Jetzt vielleicht doch? Seminarreihe für Ausbilder\*innen

„LEHRJAHRE SIND KEINE HERRENJAHRE? JETZT VIELLEICHT DOCH?“	
<b>Ziel</b>	Betriebe investieren ihre Ressourcen wie Zeit und Geld in die Akquise von Auszubildenden, um dem kommenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Um die dann gewonnenen Azubis auch im Betrieb zu halten und eine professionelle Ausbildung gewährleisten zu können, spielen hierbei die Ausbilder/-innen eine sehr große Rolle. Die Seminarreihe "Lehrjahre sind keine Herrenjahre? Jetzt vielleicht doch?" spricht in erster Linie Ausbilder an, die Ihre Fähigkeiten als Ausbilder verbessern möchten und moderne Lernmethoden in die Praxis integrieren wollen. Unser Trainingskonzept umfasst fünf Bausteine, die auch unabhängig voneinander gebucht werden können.
<b>Teilnehmerkreis</b>	Die Seminarreihe " Lehrjahre sind keine Herrenjahre? Jetzt vielleicht doch " spricht in erster Linie Ausbilder an, die Ihre Fähigkeiten als Ausbilder verbessern möchten und moderne Lernmethoden in die Praxis integrieren möchten. Unser Trainingskonzept umfasst fünf Bausteine, die auch unabhängig voneinander gebucht werden können.
<b>Inhalte</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trainingsmodul: Grundlagen der Kommunikation: <ul style="list-style-type: none"> <li>professionelle Kommunikation zwischen Ausbilder und Azubi</li> <li>verbale und nonverbale Signale kennen und erkennen</li> </ul> </li> <li>2. Trainingsmodul: Persönlichkeit des Ausbilders <ul style="list-style-type: none"> <li>die eigene Persönlichkeitsstruktur kennen.</li> <li>die Wirkung und Wahrnehmung auf Azubis einschätzen</li> </ul> </li> <li>3. Trainingsmodul: Wirkungsvolle Gespräche mit Azubis <ul style="list-style-type: none"> <li>strukturierte Gesprächsführung mit Azubis</li> <li>Feedback und Kritikgespräche effektiv führen</li> </ul> </li> <li>4. Trainingsmodul: Konflikte im Ausbildungsalldag <ul style="list-style-type: none"> <li>Wie entstehen Konflikte und wie können wir professionell Konflikte lösen, bzw. Verhindern?</li> </ul> </li> <li>5. Trainingsmodul: Fördern und Fordern <ul style="list-style-type: none"> <li>Wir blicken auf Azubis, die zum einen sehr gute oder zum anderen schwache Leistungen in der Ausbildung erbringen und erstellen gemeinsam ein Förderprogramm.</li> </ul> </li> </ol>
<b>Dauer</b>	5 Seminartage/ Je Seminarmodul 1 Tag

# Abgrenzen und effektiver arbeiten: Charmant NEIN Sagen

## **Nein sagen im Berufsleben – Für mehr Effizienz, Entlastung und weniger Stress“**

### **Ziel**

Dieses Training bietet eine Mischung aus Theorie, praktischen Übungen und Reflexion, um den Teilnehmern zu helfen, selbstbewusst Nein zu sagen, Stress abzubauen und effizienter zu arbeiten.

### **Tagesablauf erster Seminartag**

#### **Start 9:00 Uhr: Begrüßung und Einführung**

Vorstellung des Programms und der Ziele des Tages.

Die Bedeutung des Neinsagens im Berufsalltag: Effizienz, mentale Gesundheit und Grenzen setzen.

Kennenlernen der Teilnehmer: Erwartungen und persönliche Herausforderungen.

#### **Warum fällt es uns schwer, Nein zu sagen?**

Inhalte: Psychologische Grundlagen: Warum wir Ja sagen (z. B. Angst vor Ablehnung, Perfektionismus, Harmoniestreben).

Negative Folgen des Ja-Sagens: Überlastung, Stress, geringere Produktivität.

#### **Die Kunst des Nein-Sagens – Techniken und Strategien**

Inhalte: Direkte vs. Indirekte Kommunikation: Wie ein Nein professionell und freundlich formuliert werden kann.

Strategien: Klarheit schaffen: Eigene Prioritäten kennen und kommunizieren.

Alternativen anbieten: „Ich kann das nicht, aber vielleicht hilft XY.“

Zeit gewinnen: „Ich prüfe das und gebe Ihnen Bescheid.“

Grenzen setzen und bei Bedarf bekräftigen.

Typische Stolpersteine und wie man sie meistert.

#### **Selbstbewusstsein stärken – Nein sagen ohne schlechtes Gewissen**

Inhalte: Selbstwertgefühl und Abgrenzung: Warum ein Nein nichts mit Egoismus zu tun hat.

Umgang mit Schuldgefühlen und negativen Reaktionen.

Körpersprache und Tonfall: Wie man ein Nein selbstbewusst vermittelt.

#### **Nein sagen in der Praxis – Individuelle Fallstudien**

Praktische Anwendung: Teilnehmer bringen konkrete Beispiele aus ihrem Berufsleben mit.

Analyse und gemeinsames Erarbeiten von Lösungsansätzen.

#### **Nachhaltigkeit sichern – Tipps und Tricks**

Inhalte: Nein sagen im Alltag üben: Kleine Herausforderungen setzen.

Umgang mit Rückfällen und schwierigen Situationen.

#### **Abschluss und Feedback**

Zusammenfassung des Tages, Offene Fragen klären, Feedbackrunde: Was nehmen die Teilnehmer mit – woran wollen sie intensiv arbeiten? Hinweis auf den zweiten Seminartag

## **Tagesablauf zweiter Seminartag**

9:00: Begrüßung und Rückblick

Themen: Begrüßung und kurzer Überblick über den Tagesablauf.

Rückblick auf den ersten Seminartag: Was wurde gelernt? Was war hilfreich?

Austausch im Plenum: Welche Erfahrungen haben die Teilnehmer seitdem gemacht? Was fiel leicht, was schwer?

### **Erfolgreiche Strategien vertiefen**

Inhalte: Wiederholung der wichtigsten Techniken (z. B. Klarheit schaffen, Alternativen anbieten, Grenzen setzen).

Besprechung von häufigen Stolpersteinen aus der Praxis: Umgang mit hartnäckigen Personen, Vorgesetzten oder Teamdruck.

Identifikation individueller Wachstumspotenziale: Wo gibt es noch Unsicherheiten?

### **Kommunikationstraining – Schwierige Neins professionell umsetzen**

Inhalte: Professioneller Umgang mit Widerständen: Wie man souverän auf Kritik oder negative Reaktionen reagiert.

Die Bedeutung von Körpersprache und Tonfall in schwierigen Gesprächen.

Umgang mit manipulativen Taktiken (z. B. Schuldzuweisungen, Druckaufbau).

### **Resilienz und emotionale Abgrenzung**

Inhalte: Emotionale Aspekte des Nein-Sagens: Wie man sich nicht von Schuldgefühlen oder Stress überwältigen lässt.

Resilienz stärken: Wie man bei Rückschlägen dranbleibt.

Persönliche Werte und Ziele: Orientierungshilfe für klare Entscheidungen.

### **Transfer in den Alltag – Individuelle Action-Pläne**

Inhalte: Langfristige Integration der erlernten Techniken in den Berufsalltag.

Entwicklung von Routinen, um das Nein-Sagen zu üben und zu festigen.

Umgang mit herausfordernden Rahmenbedingungen (z. B. Unternehmenskultur, Teamdynamik).

Abschluss und Feedback

Inhalte: Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und Fortschritte.

Feedbackrunde: Was hat sich verändert? Welche offenen Fragen bestehen noch?

Abschlussübung: Jeder Teilnehmer formuliert eine positive Affirmation oder ein Ziel zur Stärkung des Neinsagens.

Verabschiedung und Hinweis auf weitere Ressourcen oder Follow-up-Coaching.

Dieser zweite Seminartag vertieft das Gelernte durch Reflexion, intensives Üben und die Entwicklung individueller Strategien, damit die Teilnehmer langfristig souverän Nein sagen können und ihre Arbeitsbelastung nachhaltig reduzieren.

## Gesund bleiben und die psychische Gefährdung am Arbeitsplatz vermeiden!

### Resilienz – Krisen besser meistern und die Selbstwirksamkeit fördern

#### **Resilienztraining für Fach- und Führungskräfte - WIDERSTANDSKRAFT TRAINIEREN UND GESUND BLEIBEN**

##### **Ziel und Vorgehensweise:**

Resilienz ist die Widerstandsfähigkeit einer Person, trotz stressiger und herausfordernder Situationen positive Ergebnisse zu erzielen. Resilient gegenüber stressigen Situationen zu sein, bedeutet im Arbeitsalltag energiegeladen und zugleich gelassen bleiben. Trotz der Hektik, hoher Anforderungen und komplexer Aufgaben nicht gleich zu verzweifeln und vom Kurs abkommen. Besonders für Fach- und Führungskräfte ist das Thema Resilienz wichtig, denn sie stehen permanent im Spannungsfeld zwischen Führung, Verantwortung und Entscheidung. Dies kann schnell zu Krisen führen und diese wollen wir durch das Resilienztraining gekonnt vermeiden bzw. mindern.

Wie Sie auch in stürmischen Zeiten handlungsfähig bleiben, zeigt Ihnen dieses Training. Wir starten an diesem Trainingstag mit dem RKF(Resilienz-Kurz-Fragebogen) der Ruhr Universität Bochum. Somit erhalten alle Teilnehmenden ein valides Testergebnis, wie ihre persönliche Resilienz Prägung ist. Dann erarbeiten wir individuell die eigenen Resilienz Kräfte, und trainieren die eigene Veränderungskompetenz. Auf dieser Basis entwickeln wir gemeinsam individuelle Strategien, um so die täglichen Herausforderungen des Alltags erfolgreich zu meistern.

<b>RKF Resilienz Kurzfragebogen</b>	Anhand des Resilienz Kurzfragebogens erhalten alle Teilnehmenden sofort ein differenziertes Ergebnis zu ihrer persönlichen Resilienz-Prägung.
<b>Teilnehmerkreis</b>	Fach- und Führungskräfte
<b>Vorbereitung und Ablauf</b>	<p>Alle Teilnehmenden erhalten 14 Tage vor dem Start des Trainings den digitalen Link zum RKF-Kurzfragebogen. Diesen füllen sie dann online aus und die Ergebnisse erhalten sie und die Trainerin.</p> <p>09:00 Start in den Seminartag: Besprechung der Ergebnisse Erarbeitung der eigenen Resilienz an den 7 Faktoren der Resilienz-Ausprägung Emotionsregulation für eine ausgeglichene Resilienz</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Stressfaktoren – erkennen und mindern</li><li>• Sofortmaßnahmen bei Stress, um die eigene mentale Gesundheit zu erhalten</li></ul> <p>Tagesabschluss: Fazit und Feedbackrunde</p>